



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
Città Metropolitana di Cagliari

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE N. 4 DEL 3.10.2023

Il giorno 3 ottobre 2023 alle ore 10.30 presso l'Ufficio del Segretario comunale e si è riunita, regolarmente convocata, la delegazione trattante del Comune di Settimo San Pietro.

Sono presenti:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

DOTT.SSA PIOPPO LUCIA – Segretario comunale – Presidente

DOTT.SSA GABRIELLA PERRA

DOTT.SSA MANUELA LOY

R.S.U.

ANTONIO ANGIONI

MARCELLO PUDDU

FELICINO PISU

CGIL:

MELONI EUGENIO

Con comunicazione protocollo n. 11067 del 26.09.23 sono state regolarmente convocate le organizzazioni sindacali e le parti sindacali, per discutere il seguente ordine del giorno:
"Contrattazione decentrata Comune di Settimo San Pietro. Convocazione delegazione trattante."

Le parti:

- richiamata la pre-intesa contrattuale in merito al CCDI 2023-2025 dei dipendenti del Comune di Settimo San Pietro sottoscritta in data 1 agosto 2023;
- richiamata la pre intesa contrattuale in merito alla destinazione del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023 sottoscritta in data 1 agosto 2023;
- visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei conti con verbale n. 18 del 22.09.2023;
- preso atto che con deliberazione n. 80 del 26 settembre 2023 la Giunta ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2025 e alla ripartizione della parte economica 2023;



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
Città Metropolitana di Cagliari


alla luce di quanto sopra sottoscrivono definitivamente l'accordo relativo CCDI 2023-2025 dei dipendenti del Comune di Settimo San Pietro come da allegato A al presente verbale che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

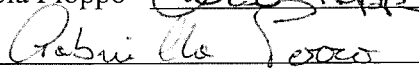
Successivamente, le parti sottoscrivono definitivamente l'accordo relativo alla destinazione del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023 dei dipendenti del Comune di Settimo San Pietro, come da allegato B al presente verbale che ne costituisce parte integrante e sostanziale.

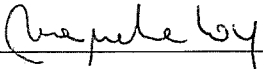
Infine, le parti approvano la pre intesa sulla Destinazione del fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023 come da documento allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

Settimo San Pietro, il 3.10.2023

PARTE PUBBLICA:

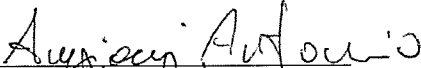
Presidente – Dott.ssa Lucia Pioppo 

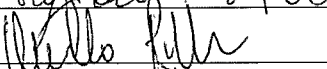
Dott.ssa Gabriella Perra 

Dott.ssa Manuela Loy 

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.:


Antonio Angioni 

Marcello Puddu 

Felicino Pisu 

R.S.U. AZIENDALE

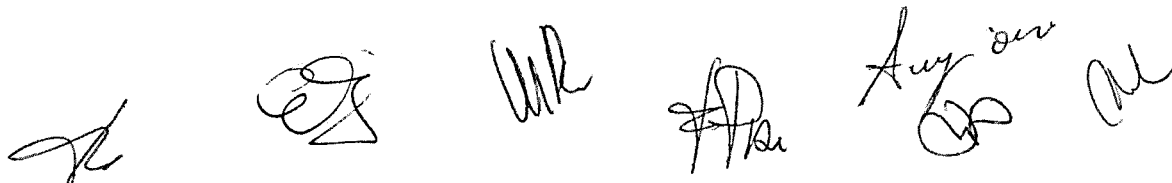
CGIL:

Meloni Eugenio 

Comune di Settimo San Pietro

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

2023 - 2025

A row of six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.

TITOLO I

Tempi, soggetti e procedure per l'applicazione del contratto


Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza e verifiche

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni Locali periodo 2019 – 2021 del 16 novembre 2022 (d'ora in avanti CCNL), si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Sinnai compreso il personale comandato o distaccato, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, inquadrati nel Comparto delle Funzioni Locali. Al personale distaccato o comandato si applica il trattamento economico sulla base del vigente ordinamento contrattuale o disposizione derogatoria laddove prevista dalla legge.
 2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.
 3. Il presente CCI ha durata triennale e disciplina in particolare le materie di cui allo stesso art. 7 co. 4 del CCNL che si richiamano implicitamente nel presente articolo. Le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2025. Alla scadenza, il presente CCI si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data disdetta da una delle Parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno 6 mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni in esso contenute restano in vigore sino a che non siano state sostituite dal successivo contratto.
 4. Gli effetti del presente CCI decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
 5. Fatte salve le prerogative sindacali, tutti i soggetti destinatari del presente CCI vengono portati a conoscenza dell'avvenuta stipulazione dello stesso, con l'invio del contratto presso i recapiti istituzionali di posta elettronica e la sua pubblicazione integrale sul sito dell'Ente.
 6. Il presente contratto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto.
 7. Ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale e con le modalità successivamente indicate.
 8. Per quanto non previsto dal presente contratto trovano applicazione le norme del CCNL 16 novembre 2022 e di quelli precedenti per quanto in vigore.
1.
Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CID, ai sensi dell'articolo 3 comma 5 del CCNL le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

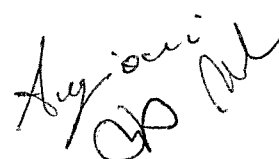
The image shows several handwritten signatures in black ink, likely representing the representatives of the parties involved in the contract. The signatures are written in a cursive style and are located at the bottom of the page, below the text of Article 2.

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali, prevenire e risolvere i conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ivi compresa la contrattazione integrativa, è quello espressamente indicato negli artt.4 (Informazione), 5 (Confronto), 6 (Organismo Paritetico per l'Innovazione), 7 (Contrattazione Collettiva Integrativa), (o art. 9 CCI territoriale del CCNL del 21.5.2018), che integrano in ogni loro parte il presente CCI per quanto espressamente previsto.
4. Le riunioni nell'ambito del sistema di relazioni sindacali vengono di norma svolte nell'orario di servizio e il personale dipendente che partecipa in qualità di soggetto sindacale individuato ai sensi dell'art. 4 del presente CCI è considerato in servizio a tutti gli effetti.
5. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le Relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
6. La Partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'ente, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, si articola in:
 7. Informazione
 8. Confronto
 9. Organismi paritetici di partecipazione
10. La contrattazione integrativa, che è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
11. Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici saranno riportati al Tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal Sistema delle Relazioni Sindacali.
12. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

Art. 3

Soggetti sindacali

1. I soggetti sindacali titolati a partecipare al sistema di relazioni sindacali dell'art. 3 del presente CCI, sono:
 - a) le RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali appositamente designati dalle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL
2. Ai medesimi soggetti viene inoltre assicurato l'esercizio di tutte le prerogative sindacali previste dalla legge e dai vigenti CCNQ e CCNL disciplinanti la materia.



Art.4

Fondo per risorse decentrate: costituzione (ex art.79 CCNL)

1. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale prevista dall'art.1 comma 7 del presente CCI, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa documentale ai soggetti sindacali di cui all'art. 4 sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 del CCNL.
2. Qualora il bilancio preventivo fosse approvato oltre la data del 31 dicembre, l'Ente costituirà in via provvisoria il fondo sulla base degli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale, salva successiva adozione del provvedimento definitivo, avviando conseguentemente in via provvisoria anche la contrattazione integrativa di secondo livello
3. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate
4. Nel caso che non si raggiunga in tempi rapidi una ipotesi di intesa, ciascuna delle Parti firmatarie del CCI, potrà esercitare il diritto di proroga rispettivamente di 30 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad) del CCNL o di 45 gg per le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) del medesimo CCNL.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21/5/2018 sono definite in via previsionale nell'ambito degli stanziamenti di bilancio e corrisposte a consuntivo in applicazione dei criteri previsti dai rispettivi regolamenti che sono parte integrante e allegata al presente CCI.

Art. 5

Fondo di costituzione per remunerare l'Elevate Qualificazioni

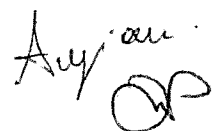
(ex 17 e succ. del CCNL)

1. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. L'implementazione del Fondo per le Elevate Qualificazioni è possibile solo previa contrattazione delle Parti, per motivate ragioni rappresentate da ognuno dei soggetti titolati, così come previsto dall'art. 7 comma 4 lett u) del CCNL.

Art. 6

Fondo risorse decentrate: utilizzo (ex art. 80 Ccnl)

1. Le Parti convengono sulla necessità di adottare uno schema di ripartizione delle risorse ai sensi dell'art.80 del CCNL e precedenti normative, che consenta analogamente allo schema della costituzione del Fondo di cui



comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53, - i permessi articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 - Infortunio - Terapia salva vita - Malattia - Donazione sangue.

Il fattori di cui sopra operano come moltiplicatori per determinare il valore del punto parametrare generale da utilizzarsi come moltiplicatore del prodotto dei fattori individuali, secondo la seguente metodologia:

- 1) determinazione del fondo generale
- 2) calcolo del prodotto dei fattori individuali di ogni singolo dipendente (risultato della valutazione, rapporto parametrare, apporto individuale)
- 3) somma di tutti i risultati individuali
- 4) divisione del fondo per la somma di tutti i risultati individuali, per determinare il valore del punto di produttività
- 5) calcolo dell'incentivo individuale moltiplicando il risultato individuale per il valore del punto di produttività sulla base della seguente formula:

Fondo generale = A

prodotto individuale dei fattori = B

$$\text{Incentivo individuale} = \frac{A}{\text{somma di tutti i B}} \times B$$

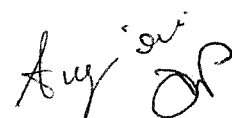
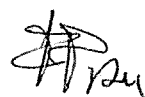
Quotazione individuale

L'attribuzione della quota di incentivo economico individuale per ogni dipendente impegnato nel raggiungimento degli obiettivi viene definita sulla base dell'apporto professionale individuale qualitativo dato dallo stesso alla realizzazione degli obiettivi previsti dal PEG, mediante la assegnazione della valutazione in riferimento al vigente sistema di valutazione.

La determinazione della quota individuale di produttività, da riferirsi ai programmi di lavoro, da liquidare a tutti i dipendenti, avverrà secondo i seguenti criteri e parametri: 1) risultato della valutazione - 2) rapporto riferito alle categorie inquadramento - 3) apporto individuale da riferirsi alla partecipazione effettiva rispetto al programma di lavoro, decurtando le assenze dovute a: congedo straordinario, matrimonio, concorsi ed esami, diritto allo studio, permessi per lutto, altri permessi ed assenze retribuite, ferie, scioperi, altre assenze non retribuite (maternità facoltativa 30%), malattia, terapia salvavita;

Ai sensi del CCNL Funzioni Locali 2018 sono da considerare come presenze ai fini della produttività:

- congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17 e 28 del D.Lgs. n. 151 del 2001 (maternità obbligatoria, paternità e interdizione anticipata lavoro);
- congedo parentale previsto dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001 (30 giorni retribuiti al 100%);
- malattia figlio fino a 3 anni (30 giorni);
- le assenze per citazione a testimoniare



all'art. 5 del presente CCI, una lettura semplificata e comparata dei dati economici, anche in ragione dei valori da assumere nelle sessioni annuali successive a quella di sottoscrizione del presente CCI.

Art. 7

Lavoro straordinario

(rif. art. 14 del CCNL del 1.4.1999)

1. Il valore economico è quantificato del lavoro straordinario per l'anno 2023 nella misura di € **2.959,56** ed è pari a quello fissato per l'anno 1998 decurtato del 3% dal 31.12.1999, ovvero ulteriormente ridotto a seguito dell'applicazione dell'art.67 comma 2 lett e) del CCNL del 21.5.2018.
2. I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art.14, comma 4 del CCNL del 1999 in 180 ore annue. Essi possono essere elevati fino a 200 ore in presenza di situazioni eccezionali, sulla base di preventiva richiesta del dirigente competente (per attività di diretta assistenza agli organi istituzionali) per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario.

Art. 8

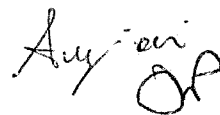
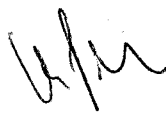
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

Produttività individuale

La determinazione della quota individuale di produttività, da riferirsi ai programmi di lavoro, da liquidare a tutti i dipendenti, avverrà secondo i seguenti criteri e parametri:

- 1) al risultato della valutazione;
- 2) al rapporto riferito alle categorie di inquadramento;
- 3) apporto individuale da riferirsi alla partecipazione effettiva rispetto al programma di lavoro, decurtando le assenze dovute a: congedo straordinario, matrimonio, concorsi ed esami, diritto allo studio, altri permessi ed assenze retribuite, ferie, scioperi, altre assenze non retribuite - con l'abrogazione articolo 71 co.L.133/08 operata dall'art. 17, co. 23 D.L. 78/2009 convertito in L. 102/09, sono da considerare come presenze ai fini della produttività: congedo maternità, compresa interdizione anticipata lavoro, congedo di paternità - permessi per lutto, - le assenze per citazione a testimoniare - le assenze per l'espletamento giudice popolare - le assenze previste dall'articolo 4,



- le assenze per l'espletamento giudice popolare
- le assenze previste dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53,
- i permessi articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 -
- Infortunio - malattia professionale - Donazione sangue.

Malattia: Il trattamento economico spettante al dipendente che si assenti per malattia, ferma restando la normativa vigente, è il seguente:

- a) intera retribuzione fissa mensile, ivi comprese le indennità fisse e ricorrenti, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza.
2. Le schede di valutazione individuale relative al sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente ai sensi del presente articolo, sono da intendersi applicabili anche per il riconoscimento delle progressioni economiche interne alle Aree (art.14 CCNL cd "differenziali stipendiali"), per le procedure comparative per le progressioni fra Aree (art.15 CCNL), nonché per ogni ulteriore beneficio in termini di carriera, in cui la legge o il contratto collettivo faccia riferimento.
3. Le schede di valutazione vengono inserite nel Fascicolo personale istituito ai sensi dell'ar.27 del CCNL.

Art. 9

Differenziazione del premio individuale

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, viene definita in sede di contrattazione integrativa nella misura del 30% e viene applicata, per ogni singola area, sul fondo produttività individuale assegnato alla medesima area. (Il fondo è suddiviso per ciascuna area secondo la seguente ripartizione: 70% destinato al raggiungimento degli obiettivi e 30% al fondo produttività individuale: su questo ultimo fondo si applicherà la percentuale in questione relativa alla differenziazione del premio individuale).
3. Tale differenziazione rileva per ogni singola area. La contrattazione integrativa definisce nella quota del 30% (con arrotondamento all'unità per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5; per difetto se la prima cifra dopo la virgola è inferiore a 5), del personale valutato per ciascuna area, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 10

Progetti speciali

1. Ai fini di incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, l'Amministrazione può individuare uno o più Progetti Speciali di miglioramento di cui all'art.11 comma 8, a valere sulle risorse previste nel medesimo articolo.



2. A tale scopo, su indicazione dell'organo politico di governo, vengono individuati i servizi su cui si vuole intervenire per realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi concreti, tangibili e verificabili. La proposta, completa degli obiettivi ulteriori che si intendono conseguire, degli standard di risultato, dei tempi di realizzazione e dei sistemi di verifica a consuntivo da indicarsi comunque tra gli obiettivi indicati nel PEG/PDO o in altro analogo documento di programmazione della gestione.
3. Il negoziato per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse messe a disposizione sarà avviato prima dell'implementazione del progetto e, salvo comprovati casi d'urgenza, garantendo un periodo non superiore a 45 giorni per lo svolgimento delle trattative.
4. La rendicontazione dovrà contenere l'illustrazione del risultato conseguito da ciascun partecipante al progetto e la specificazione del grado di impegno. Il compenso sarà liquidato sulla base degli esiti del sistema di valutazione, tenuto conto dei principi indicati nell'art.11 del CCI.
5. La liquidazione della produttività correlata al progetto sarà liquidata di norma entro 60 gg dalla conclusione del progetto, previa validazione dell'organo competente.
6. Nell'ottica di ampliare la partecipazione dei lavoratori e delle singole Direzioni/Uffici a processi migliorativi valutati di interesse per l'Ente, la coesione tra settori e lo spirito collaborativo tra uffici, ogni Dirigente/Responsabile prima di sottoporre la realizzazione di un progetto al competente servizio per la validazione, deve valutarne tutte le possibili ricadute su altri settori coinvolgendo i Dirigenti/Responsabili competenti onde valorizzare al massimo la partecipazione, nel rispetto dei vincoli di legge e di contratto.

Art. 11

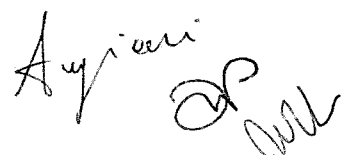
Criteri per l'attribuzione di compensi e incentivi derivanti da leggi speciali

1. Tenuto conto dei principi previsti dall'art.2 comma 3 del D. Lgvo n°165/2001, in cui si prevede che "l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi", le leggi speciali che prevedono compensi e incentivi al personale per attività da rendere nell'ambito dell'attività ordinaria o straordinaria, se non diversamente disciplinati dalla norma, sono oggetto di confronto e contrattazione per i criteri legati alle modalità di corresponsione dei suddetti emolumenti.
2. L' Ente adotta specifici regolamenti o laddove consentito determinazioni dirigenziali, successivamente al confronto e alla contrattazione che diventano parte integrante del presente CCI. In particolare si fa riferimento a:

-Regolamento per gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997,).

- Regolamento incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.

- Regolamento dei compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7)




- *Disciplina per i compensi Istat*
 - *Disciplina per il riconoscimento di somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011*
 - *Disciplina per i compensi legati alla definizione degli illeciti edilizi legge 326/2003*
 - *Disciplina per i compensi legati al processo tributario D.L. 437/96.*
 - *Regolamento per le ore di servizio aggiuntive della Polizia Locale necessarie per assistere iniziative di carattere privato individuate dall'art.22 bis c. 3 bis del D.L. n°50/2017.*
 - *Disciplina dei proventi contravvenzionali di cui all'art.208 Cds per la Polizia Locale, che comporti l'attivazione di progetti di potenziamento e valorizzazione dei servizi di polizia stradale e sicurezza urbana, ivi comprese le attività didattiche da svolgersi all'interno delle scuole di ogni ordine e grado.*
 - *Regolamenti o disciplina attuativa per ogni altra disposizione legislativa di natura comunitaria, nazionale o regionale che rinvia alla contrattazione collettiva che riconosca forme di incentivazione al personale.*
- 3.** I Responsabili preposti all'applicazione dei suddetti regolamenti o discipline, assicurano, compatibilmente con il buon andamento degli uffici e servizi loro assegnati, pari opportunità di partecipazione al personale loro assegnato, tenendo conto delle competenze necessarie per lo svolgimento dei compiti previsti dai regolamenti di cui al precedente comma.

Art. 12

Criteri di ripartizione delle risorse correlate

ai "servizi conto terzi"

1. Al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati, l'Amministrazione può stipulare contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari; eroga prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza. Le risorse derivanti da tali istituti sono annualmente destinabili al salario accessorio del personale non dirigente ad incremento della parte variabile dei fondi (risorse ex art. 67 c. 3 lett a) CCNL 21/5/2018), secondo le percentuali definite con provvedimento.
2. Tali risorse sono destinate interamente al personale dipendente coinvolto nella gestione del servizio.



3. La rendicontazione delle risorse disponibili correlate ai servizi offerti e del personale interessato, sarà a cura di ciascuna Direzione/Ufficio coinvolta/o che, a consuntivo, unitamente alla rendicontazione economica destinata alla Direzione Risorse Finanziarie/Servizio Finanziario/Ufficio Ragioneria, comunicherà alla Direzione Risorse Umane/Servizio Personale/Ufficio Personale.
4. Qualora si generino economie legate al rispetto del tetto sopra richiamato, le stesse saranno destinate al finanziamento della produttività generale.
5. Del ruolo di coordinamento ricoperto dalle Elevate Qualificazioni si tiene conto, sulla base di criteri stabiliti nel sistema di valutazione, per la quantificazione dell'indennità di risultato.

Art. 13

Area degli incarichi di Elevata Qualificazione

Si rimanda al regolamento interno relativo ai criteri di individuazione, nomina e graduazione delle posizioni organizzative vigente nell'ente.

TITOLO III

LE PROGRESSIONI NELLE AREE E GLI ISTITUTI ECONOMICI

Art. 14

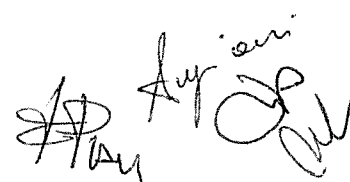
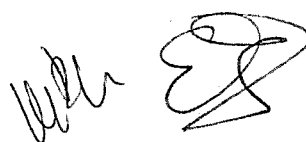
Progressioni economiche all'interno delle Aree

1. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50% con arrotondamento alla unità inferiore. Esse sono assegnate con riferimento allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni in oggetto sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata.
3. La decorrenza delle progressioni economiche/differenziali stipendiali è fissata allo 1 gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.
4. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 aree in cui è inquadrato il personale sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16.11.2022.

Art. 15

I criteri per le progressioni economiche

1. Si prevede, sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, che:
 - a) Possono partecipare a queste selezioni i dipendenti che nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 2 anni;



b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che per come previsto dal precedente articolo, ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;

c) la graduatoria per la individuazione dei beneficiari ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
- fino a 60 punti sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili; il punteggio viene calcolato in misura proporzionale a tale media;

- fino a (35) punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; il punteggio viene calcolato in ragione di (1) punti per anno o frazione superiore ai sei mesi.

- fino a 5 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita (3 punti) e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita (2 punti);

d) il punteggio ottenuto ai sensi della precedente lettera c) è aumentato del 3% per i dipendenti che al 31.12.22, non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 15 o più anni, del 1,5% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 10 anni e del 1% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 5 anni;

e) in caso di parità la preferenza è assegnata al dipendente che ha ottenuto il punteggio più alto nella media delle valutazioni; in caso di ulteriore parità al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta nel fattore esperienza professionale.

Art. 16

Le procedure per le progressioni economiche

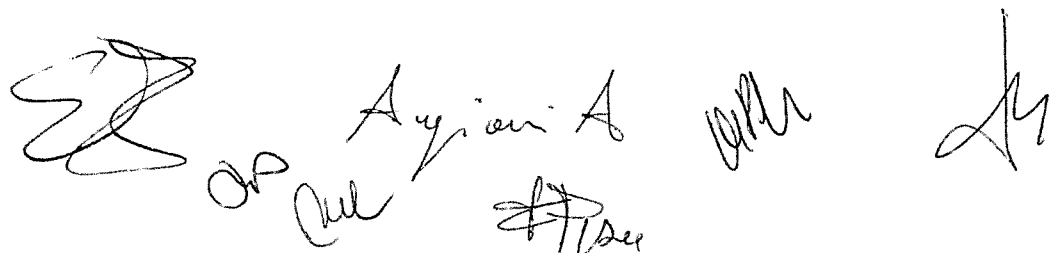
1. Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane, sulla base delle previsioni dettate dal presente CCDI, adotta uno specifico bando per la partecipazione dei dipendenti. Il bando viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso. Le domande possono essere presentate online entro i 30 giorni successivi alla pubblicazione del bando.

2. Il modello di domanda individua le informazioni che devono essere contenute nella stessa.

3. Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane esamina le domande, può chiedere integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze, anche sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvede alle ammissioni (anche con riserva nei casi previsti dal CCNL), forma la graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal presente CCDI e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.

4. Entro i 15 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine il responsabile, esaminate le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.

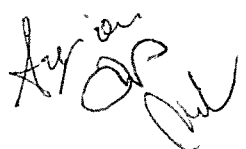
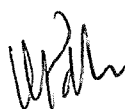
5. Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane dà di seguito corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. The text 'Angiani A' is written in the center, with several other illegible signatures and initials around it.

Art. 17

Principi e criteri generali per il sistema indennitario

1. L'art. 80 comma 2 del CCNL prevede che le risorse del Fondo risorse decentrate rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dello stesso Contratto, sono destinate, fra gli altri, ai seguenti utilizzi, argomento del presente Titolo:
 - a) Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70-bis del CCNL 21.05.2018, come integrato dall'art.84-bis del CCNL;
 - b) Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL;
 - d) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
2. Il presente CCID definisce le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori, individuati fra quelli indicati al comma 1, in quanto applicabili nell'Ente.
3. Le indennità stabilite al presente titolo:
 - a) sono erogate per lo svolgimento di attività lavorative effettuate con specifiche modalità e condizioni, che diversificano le prestazioni di alcuni lavoratori rispetto a quelle della generalità degli altri dipendenti;
 - b) spettano al personale a tempo determinato e indeterminato, sono commisurate al periodo di effettivo esercizio delle mansioni assegnate e sono proporzionalmente ridotte, salvo quanto specificatamente previsto dalle singole discipline, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
 - c) sono sempre collegate alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione e si caratterizzano per aspetti peculiari in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, funzioni ed attività svolte;
 - d) cessano di essere corrisposte qualora il lavoratore non sia più adibito alle funzioni individuate con l'atto di cui al successivo comma 6 o in caso di trasferimento ad altra direzione/servizio/ufficio o a fronte di cessazione, anche temporanea, dal servizio che determini la sospensione della retribuzione fondamentale;
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare la contemporanea erogazione di due o più compensi. Nei casi di cumulo degli stessi, deve corrispondere una fattispecie o una causale diversa.
5. In sede di prima applicazione, in base dei criteri previsti nel presente CCI ed entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione, ciascun Responsabile della struttura organizzativa apicale, nei limiti di budget calcolati secondo la disciplina stabilita di seguito per ciascuna specifica tipologia d'indennità, effettua una ricognizione delle attività svolte nella propria struttura e, per ciascun lavoratore, sulla base dei contenuti previsti dal presente CCI, indica con provvedimento formale e motivato l'elenco dei dipendenti titolari delle singole indennità. Tale riconoscimento ha decorrenza economica dal 1° gennaio 2023 in poi, salvo diversa indicazione da parte del Dirigente/Responsabile della struttura organizzativa apicale.



6. Qualora, per ciascuna indennità, il budget complessivo disponibile dovesse risultare incapiente, verrà convocata senza ritardo la delegazione trattante, al fine di individuare le possibili soluzioni.
7. Gli atti ricognitivi di cui al precedente comma 6 possono essere modificati da ciascun Responsabile della struttura apicale in qualsiasi momento, ricorrendone le condizioni di fatto, ad invarianza complessiva rispetto all'ultimo accordo di ripartizione del fondo sottoscritto per ciascuna voce, salvo accordo in sede decentrata.

Art. 18

Indennità di condizioni di lavoro

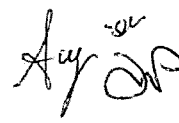
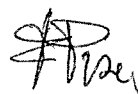
1. L'art.70 bis del CCNL 21.05.2018 ha introdotto la c.d. indennità condizioni di lavoro, specificatamente destinata a remunerare lo svolgimento di attività lavorative caratterizzate da particolari condizioni disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori. Tale indennità ha sostituito le precedenti indennità di disagio, di rischio e di maneggio valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro, laddove riconosciuta, con un importo non inferiore ad 1,00 euro al giorno che il CCNL ha rideterminato (art. 84 bis) nel valore giornaliero massimo di euro 15,00.
3. La condizione sfavorevole di disagio e di rischio deve essere significativamente differente rispetto a quella di altri lavoratori appartenenti alla stessa area d'inquadramento.

18.1 Disagio (Ex Art.13 CCDI 2019-2021)

1. Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:
 - a) Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
 - b) Attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni ambientali;
 - c) Utilizzo di macchine, attrezzature o materiali per i quali non è prevista l'indennità di rischio;
 - d) Attività continua svolta in sedi collocate fuori dal perimetro urbano per le quali non è prevista l'indennità di rischio.
2. Il capo settore provvede ad individuare in relazione alle esigenze organizzative del servizio, le posizioni per le quali corrispondere le indennità di disagio.
3. La misura dell'indennità è definita, in € 2.00 (due) al giorno, non è cumulabile con l'indennità di rischio se percepita allo stesso titolo e potrà essere erogata solo per i giorni di effettiva prestazione lavorativa.

18.2 Indennità di rischio (Ex Art.14 CCDI 2019-2021 e DVR aziendale)

1. L'indennità di rischio è corrisposta al personale che opera in modo diretto nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale.
2. Danno inoltre titolo alla corrispondente indennità le prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a) Con sostanze chimiche e biologiche;



- b) Con catrame, bitume, oli e loro derivati;
 - c) Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
 - d) Con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
 - e) Ad attività con impiego di macchine complesse;
 - f) Ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione;
 - g) Lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - h) Lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico;
 - i) Conduzione cucina.
3. La misura dell'indennità è definita in:
- a) € 2,00 (due) al giorno;
 - b) € 10,00 (dieci) nelle giornate di "ALLERTA".
3. L'indennità di € 10.00 nelle giornate di "ALLERTA" sono volti a compensare rischi e disagi ambientali, legati alla peculiare attività lavorativa svolta su tutto il territorio comunale, in condizioni impervie, spesso difficilmente raggiungibile, se non con elevati rischi, senza specifica preparazione, addestramento ed equipaggiamento, al fine di raggiungere cittadini e abitazioni interessati da fenomeni di allagamenti, smottamenti e rischio incendio.

18.3 Indennità maneggio valori (ex Art. 15 CCDI 2019-2021)

1. Al personale addetto a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possano derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Valori maneggiati	Importo indennità giornaliera
Da € 500,00 a € 5000,00	€ 1,00
Oltre € 5.000,00	€ 1,50

ogni lavoratore adibito a maneggiare valori viene preventivamente nominato agente o sub-agente contabile. Si procede a nomina di un sub-agente contabile solo in caso di assenza continuativa prolungata dell'agente contabile per un periodo non inferiore a 20 giorni o qualora non sia possibile garantire la presenza costante dell'agente contabile in ogni occasione in cui è prevista la possibilità di effettuare pagamenti.

- 2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del Responsabile della Posizione Organizzativa, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio valori.
- 3. Nel caso di eventuale concomitanza delle condizioni comportanti Indennità condizioni di lavoro al dipendente compete la somma delle singole indennità previste.
- 4. Il Responsabile di Area di appartenenza del dipendente attesta periodicamente lo svolgimento di attività codificate dall'articolo 70 bis che verranno erogate a consuntivo.

Wah

[Signature]

[Signatures]

2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

C) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n° 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI>INDENNITÀ

Da	40	a	45	Punti	=	€	3.000,00;
Da	32	a	39	Punti	=	€	2.000,00;
Da	25	a	31	punti	=	€	1.500,00;
Da	19	a	24	punti	=	€	1.000,00;

Da 13 a 18 punti = € 500,00.

3. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile di Area applicando i criteri di cui sopra ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Settore, che abbiano un impatto economico sul fondo.

7) la misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate e verranno erogate a consuntivo l'anno successivo.

18.5 Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Una indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, da corrispondersi a consuntivo, l'anno successivo a quello di sussistenza dei requisiti per la sua erogazione può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di:



18.4 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) ex Art. 17 -CCDI 2019/2021

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente responsabile di settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità;

2. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente. Le fattispecie alle quali il Responsabile di settore dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

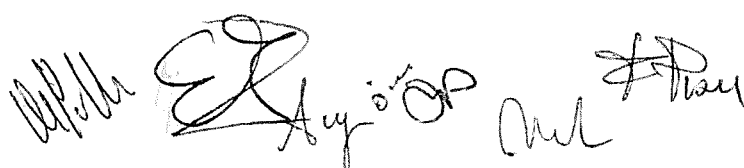
1. Responsabilità di procedimenti di spesa;
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo;
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Servizio;

A) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA (SERVIZIO – UFFICIO)	Max punti n° 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

B) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n° 15
1) Responsabilità procedimenti di entrata e spesa	Punti da 1 a 5



2) Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5

C) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n° 15
1) Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI>INDENNITÀ

Da	40	a	45	Punti	=	€	3.000,00;
Da	32	a	39	Punti	=	€	2.000,00;
Da	25	a	31	punti	=	€	1.500,00;
Da	19	a	24	punti	=	€	1.000,00;
Da 13 a 18 punti = € 500,00.							

3. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile di Area applicando i criteri di cui sopra ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

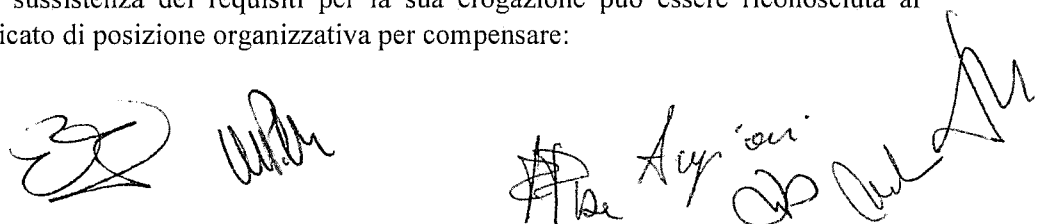
5. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Settore, che abbiano un impatto economico sul fondo.

7) la misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate e verranno erogate a consuntivo l'anno successivo.

18.5 Art. 18 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Una indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, da corrispondersi a consuntivo, l'anno successivo a quello di sussistenza dei requisiti per la sua erogazione può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:



a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'ente, derivanti dalle qualifiche di:

- Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi.

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge);

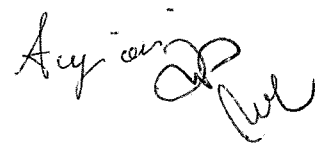
3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete un'indennità, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate e verranno erogate a consuntivo l'anno successivo;

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) ed) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 11 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 19

Reperibilità

1. In virtù dell'esigenza di fronteggiare le situazioni di pronto intervento nelle fasce orarie in cui il servizio non è coperto dall'ordinario orario di lavoro si istituisce un servizio di reperibilità dell'Area tecnica. Esso è remunerato con la somma di € 10.33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Il limite del numero dei turni effettuabili nel mese può essere elevato e i turni eccedenti verranno remunerati con la somma di € 13.00 per 12 ore al giorno.
3. Per la reperibilità di pronto intervento verranno individuati un gruppo di dipendenti/operai che tramite rotazione, anche su base volontaria, assicureranno la pronta disponibilità e l'eventuale intervento di almeno due soggetti (1 capo cantiere e 1 operaio).
4. In caso di chiamata gli interessati dovranno raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
5. I turni di reperibilità di pronto intervento verranno stabiliti nelle giornate di:
 - a. sabato dalle 8:00 alle 20:00;
 - b. domenica dalle 8:00 alle 20:00.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo



TITOLO V
FORMAZIONE, SALUTE, SICUREZZA E WELFARE

Art. 20

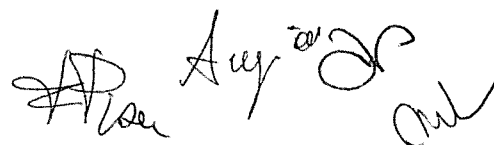
Salute, Sicurezza e Benessere Organizzativo

1. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL, le parti si incontrano, alla presenza degli RLS e dei rappresentanti del CUG, almeno due volte l'anno, per verificare la positiva incidenza delle misure adottate concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro.
2. In occasione di tali incontri, l'amministrazione fornirà i dati relativi a:
 - a) Infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - b) iniziative formative organizzate e grado di partecipazione;
 - c) esiti delle indagini sul benessere organizzativo.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili, le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
5. L'amministrazione si impegna a fornire copia, al lavoratore che ne faccia richiesta, del documento di valutazione dei rischi per la parte relativa ai rischi cui è soggetto, nonché ad informarlo sulle misure di prevenzione studiate per la riduzione del rischio.
6. Per ogni altra competenza inerente la salute, la sicurezza e il benessere organizzativo le Parti riconoscono la centralità dei soggetti istituzionali, quali gli RLS e il CUG per le materie che la legge loro espressamente riserva.

Art. 21

Welfare Integrativo

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.
2. Sono destinati al finanziamento di iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 del CCNL le risorse che residuano successivamente alla liquidazione del premio di cui all'art. 9 e della retribuzione di risultato delle EQ, nonché, nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa, le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera b) del CCNL 21 maggio 2018 derivante dai piani di razionalizzazione già individuati per l'anno 2022.



compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

7. È istituito un apposito fondo per compensare la reperibilità svolta dal personale addetto ai servizi cimiteriali/necroforo.

Reperibilità Protezione Civile (Ex Art. 11 CCDI 2019/2021)

1. Viste le sempre più frequenti esigenze di garantire immediate risposte in occasione degli eventi calamitosi, derivanti da avverse condizioni meteorologiche che causano rischi alluvionali, idraulici, idrogeologici e incendi da interfaccia e boschivi, evidenziate dalle allerte diramate dal SORI (Sala Operativa Regionale Integrata) secondo i vari livelli di gravità, nonché il D. Lgs 1/2018, che impone al Comune di attivare una struttura comunale di Protezione Civile, le cui funzioni fondamentali impongono il coinvolgimento di più settori della struttura comunale (Polizia Locale, Servizio Tecnico, Servizi Sociali e servizio comunicazioni, etc) è istituito il servizio di reperibilità in occasione delle diramazioni di "ALLERTA" da parte del servizio di protezione civile nazionale e regionale.
2. In occasione della diramazione di "ALLERTA", al personale individuato con specifico provvedimento dal proprio capo settore, verrà corrisposta l'indennità di cui all'articolo precedente.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right, one of which appears to be 'A. J. C. C.'.

3. L'importo definito ai sensi del comma 3, da assicurare previa verifica delle condizioni previste ai sensi del comma 2, e comunque da ratificare in seno all'accordo annuale sulla ripartizione dell'anno successivo alla verifica, dovrà prioritariamente assicurare:
- a) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) sostegno alle famiglie di dipendenti deceduti con figli minori.
 - d) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - e) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - f) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
4. Sono **comunque** garantiti i seguenti benefici, di natura assistenziale o sociale, in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie, i cui oneri sono a carico del bilancio dell'ente e rientrano nel tetto di quanto già destinato allo stesso titolo nel 2017:
- a) puntuale informazione in merito alle opportunità di istruzione o promozione del merito dei figli e, più in generale, alle opportunità assistenziali e previdenziali concesse dall'INPS, dall'INAIL o da altri enti assistenziali e previdenziali del comparto;
 - b) assistenza di primo livello per l'accesso alle prestazioni creditizie INPS;
 - c) pagamento su delega di contributi eventualmente versati dai lavoratori per le attività di organismi aziendali costituiti dai lavoratori.

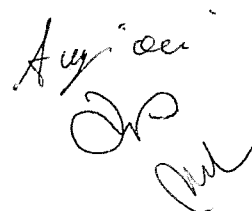
Art. 22

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro



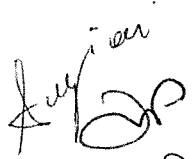

1. Le parti riconoscono che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità delle prestazioni dei lavoratori. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. L'Ente, in caso di introduzione di innovazioni tecnologiche, effettuerà tutti gli interventi formativi necessari, sia prima dell'adozione che nel periodo immediatamente successivo, al fine di ridurre al massimo disagi ed impatto sui dipendenti e sugli utenti.

Art. 23

Le attività formative



1. Sulla base dei principi evidenziati nel CCNL, le Parti assumono la formazione e l'aggiornamento quale leva strategica per l'accrescimento delle competenze e delle capacità da poter ascrivere a ciascun lavoratore dell'Ente al fine di favorire il miglioramento dell'azione non solo amministrativa.
2. I sistemi di valutazione che prevedono il riconoscimento di premialità, così come gli avanzamenti di carriera in senso orizzontale e/o verticale devono ricomprendere nel periodo oggetto di valutazione utili ai fini dei suddetti riconoscimenti, lo svolgimento di corsi periodici di formazione e aggiornamento certificati da strutture qualificate in cui si verifichi l'effettivo apprendimento delle materie o argomenti trattati.
3. I corsi svolti dal personale individuato dall'Ente, ai sensi dell'art.55 c.8 del CCNL, sulla base della programmazione definita nel piano annuale di cui all'art.5 del CCNL, sono riconosciuti equipollenti a quelli del comma 2.
4. Particolare attenzione verrà data allo sviluppo di ulteriori competenze informatiche e linguistiche, ovvero ai processi di digitalizzazione che possano favorire e semplificare le procedure di accesso e gestione dei processi amministrativi rivolti alla cittadinanza.
5. In caso di mutamento di profilo, o di mansioni tali da comportare lo svolgimento di compiti diversi rispetto alla precedente attività, vi è sempre l'obbligo di procedere ad un periodo di formazione non inferiore a... ore. Tale disposizione opera sempre per gli avvicendamenti legati all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione per la Corruzione.
6. Nell'ambito delle attività di programmazione, oggetto di confronto ai sensi dell'art.5 del CCNL, l'Amministrazione si impegna a predisporre l'articolazione delle attività formative con specifiche individuazioni delle materie comuni e di quelle distinte in relazione agli ambiti professionali presenti in ciascuna Area Contrattuale.
7. Le attività formative e di aggiornamento svolte ai sensi del presente articolo confluiscono nel fascicolo personale di cui all'art.27 del CCNL.

SUDDIVISIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023

Allegato **B**

TOTALE FONDO RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 45.618,72
TOTALE FONDO RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€ 31.699,24
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATO 2023	€ 77.317,96

STRAORDINARIO	€ 2.959,56
---------------	------------

SUDDIVISIONE INCENTIVO PERSONALE DIPENDENTE

INDENNITA' VARIE	€ 15.100,00
PROGRESSIONI	€ 7.400,00
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 54.817,96
	€ 77.317,96

SUDDIVISIONE DELLE INDENNITA' - ANNO 2023

SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) ex Art. 17 - CCDI 2019/2021)	€ 9.000,00
ALTRE SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 2 art.70 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)	€ 4.500,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - DISAGIO (EX ART. 13 CCDI 2019-2021)	€ 300,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - RISCHIO (EX ART. 14 CCDI 2019-2021)	€ 300,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - MANEGGIO VALORI	€ -
INDENNITA' DI REPERIBILITA' (art. 24 del CCNL del 21.05.2018)	€ 1.000,00
TOTALE INDENNITA' VARIE	€ 15.100,00

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 54.817,96
--------------------------	-------------

TOTALE INDENNITA' VARIE + PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	€ 69.917,96
---	--------------------

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller initials or signatures on the right.